

2022年4月1日

株式会社ソユー 行動計画

全従業員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、また全従業員が生き生きと活躍できるようダイバーシティを推進し、全従業員のキャリアアップを積極的にサポートするため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2022年4月1日～2024年3月31日までの2年間

2. 内容

〔目標1〕

男性従業員の育休取得者2名以上、女性従業員の育休取得率100%とする。

〔対策・取組内容・取組時期〕

- ・妊娠中や出産後の女性労働者の健康に関する制度周知や情報提供および相談体制を整備する。(2022年4月～)
- ・育児介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度を周知する。(2022年4月～)
- ・育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制を見直す。(2022年7月～)
- ・男性の育児休業取得を推進する。(2022年4月～)

〔目標2〕

パート・アルバイトの中から男性1名以上、女性2名以上を正社員または地域正社員へ登用する。

〔対策・取組内容・取組時期〕

- ・パート・アルバイトを対象として、就業環境の希望やキャリアプラン等についてヒアリングを実施する。(2022年4月～)
- ・社員求人情報、希望または推薦する対象者の情報について、社内および上司等の関係者間で共有できるツールを導入、および体制を整備する。(2022年4月～)
- ・人事制度において、社員およびパート・アルバイトの業務内容や役割を明確にし、それぞれの仕事への理解を促す。(2022年7月～)

- ・社員登用試験を適宜実施する。(2022年4月～)
- ※目標人数は、2022年2月末時点のパート・アルバイト在籍人数の内訳(男性325人、女性497人)から算出。

〔目標3〕

管理職(店長以上)に占める女性社員の割合を10%以上にする。

〔対策・取組内容・取組時期〕

- ・人事制度において、管理職の業務内容や役割を明確にするとともに、これに沿った組織体制や仕事のすすめ方について見直しする。(2022年7月～)
 - ・管理職の手前の職階にある女性社員を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の向上のための研修を実施する。(2022年4月～)
 - ・テレワーク等の場所にとらわれない働き方について、可能な職域の拡大を目指して阻害要因を洗い出し、制度や体制を構築する。(2022年7月～)
- ※目標割合は、2022年2月末時点の管理職数に占める女性社員の割合(全体92人、女性3人、3%)ふまえて設定。

〔目標4〕

全社員の残業時間を月平均20時間以内にする。

〔対策・取組内容・取組時期〕

- ・月中の残業時間の把握、および月毎の残業時間の把握と共有が速やかにできるようにツールを改善、および体制を整備する。(2022年7月～)
- ・チーム内の業務状況の把握、上司による業務の優先付けや業務分担の見直し等、マネジメントの向上に関する研修等を実施する。(2022年4月～)
- ・人事評価において、長時間労働是正や生産性向上に関する評価を組み入れる。(2022年7月～)

以上

